

## I. Новые тренды в оценке качества образования

УДК 005.591.1

### ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

*Аносова Наталья Анатольевна*

Поволжский государственный технологический университет, г. Йошкар-Ола

E-mail: AnosovaNA@Volgatech.net

**Аннотация.** *Представлена система ценностно-мотивационных факторов актуализации субъектов профессионально-общественной экспертизы образовательных программ. Систематизированы мотивационные механизмы участия работодателей в оценочных процедурах качества профессионального образования, раскрыты сущность и понятие мотивационного механизма; охарактеризованы существующие мотивационные механизмы участия работодателей в оценке качества образования; представлены и обоснованы предложения по совершенствованию мотивационных механизмов участия работодателей в оценке качества образования. Основываясь на системном подходе, мотивационные механизмы участия работодателей в оценке качества образования систематизированы как государственные и социальные (общественные), материальные и нематериальные (моральные). Представлены результаты анкетирования 24 респондентов - работодателей, представителей объединений работодателей - по наличию мотивационных механизмов участия в профессионально-общественной экспертизе образовательных программ, которые свидетельствуют о том, что в обществе и профессиональных сообществах сформировалось позитивное отношение к профессионально-общественной экспертизе образовательных программ, и сделан вывод о том, что процесс реализации профессионально-общественной экспертизы образовательных программ будет эффективным только в том случае, если профессионально-общественная экспертиза будет отвечать потребностям всех субъектов системы профессионального образования.*

**Ключевые слова:** *профессиональное образование, ценностно-мотивационные факторы, мотивационные механизмы, оценка качества образования.*

Современные педагогические исследования, посвященные независимым формам оценки качества образовательных программ, условиям их реализации, актуализируют интерес к профессионально-общественной экспертизе образовательных программ как инструменту оценки программ, позволяющему объективно оценить программу и способствующему ее совершенствованию. Процедура профессионально-общественной экспертизы образовательных программ многогранна. Некоторые стороны данной процедуры освещены достаточно полно и давно используются в системе оценки качества образования (профессионально-общественная аккредитация, отраслевая аккредитация, независимая экспертиза, оценка информационных ресурсов, материально-технической базы, обеспеченности кадрами и т.п.) [6, 7]. Обзор литературных источников по проблеме мотивации участия всех субъектов профессионально-общественной экспертизы образовательных программ, в том числе работодателей, в оценке качества профессионального образования в России показал, что данной теме посвящено незначительное количество научных работ. В то же время формирование системы ценностно-мотивационных факторов актуализации субъектов профессионально-общественной экспертизы продиктован тем, что в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» прописан добровольный характер профессионально-общественной аккредитации программ, но в то же время, например, при внедрении ФГОС по ТОП-50 необходимо согласовывать и/или утверждать ОПОП у работодателей, т.к. ФГОС установлено взаимодействие с работодателем.

Ценностно-мотивационные факторы актуализации субъектов профессионально-общественной экспертизы связаны с процессом формирования у субъектов экспертизы осознания ценности профессионально-общественной экспертизы программ и мотива, т.е. того, ради чего осуществляется экспертиза программ.

Опираясь на исследования Л.С. Выготского, В.В. Давыдова, Д. А. Леонтьева, А. Маслоу, С.Л. Рубинштейна и др., под системой ценностно-мотивационных факторов актуализации субъектов профессионально-общественной экспертизы мы понимаем субъективную систему факторов, используемую субъектами экспертизы и аккредитации в процедурах оценки качества образовательных программ [1], [2], [4], [5], [8]. Факторы актуализируют экспертную деятельность для социализации личности через непрерывное активное включение в систему профессиональных и общественных отношений, превращающих личность из объекта в субъект, расширяющих социальные горизонты и осознающих взаимосвязь между получением образования через всю жизнь и реализацией возможностей, предлагаемых социумом.

Субъект оценки – один эксперт, малая или большая группа экспертов, общество. Формализацией субъекта является пространство субъекта оценки в теоретико-множественном смысле со структурой отношений в нем. Объект оценки – один или несколько предметов. Объекту оценки соответствует объективное пространство с определенной структурой отношения. Предмет оценки – качество, которое оценивается субъектом. Основание оценки – один или несколько критериев сравнения. Алгоритм оценки – множество операций сравнения. Результаты оценки – определение качества, множество которого сопоставляется с пространством оценки.

Ценностно-мотивационные факторы включают установки на высоко значимые позитивные состояния, определяющие успешность саморазвития, самореализации, самосовершенствования [9]. Позитивные установки носят выраженный акмеологический характер, способствуют более полной мобилизации деятельностного и мотивационного потенциала, создают оптимистический настрой.

Ценность профессионально-общественной экспертизе с участием всех субъектов, особенно работодателей, придают мероприятия по актуализации гуманистической направленности оценки программы, установки на ее престижность, социальную значимость, развитие и совершенствование [3].

Целенаправленное формирование ценностно-мотивационных факторов актуализации субъектов профессионально-общественной экспертизы – это, по существу, формирование самой системы оценки качества образовательных программ. Ценностно-мотивационные факторы, стимулируя экспертную деятельность, придают ей творческий характер, органически соединяют процесс овладения экспертными знаниями с их практическим применением, позволяют использовать уже имеющиеся знания для приобретения новых. Развитие системы оценки качества образовательных программ возможно только при наличии у субъектов институциональной среды положительной мотивации [7].

В связи с этим важным моментом в процессе реализации институционального механизма профессионально-общественной экспертизы образовательных программ является формирование системы ценностно-мотивационных факторов, которая основывается на потребностях всех субъектов институциональной среды. Для полноценной реализации институционального механизма профессионально-общественной экспертизы образовательных программ нужно, чтобы задачи, которые ставятся перед всеми субъектами институциональной среды, были не только поняты, но и внутренне приняты ими, чтобы они приобрели общественную, профессиональную и личностную значимость.

Но есть и определенные стороны, которые слабо представлены в системе оценки качества образования. Речь идет о привлечении к оценке качества образования работодателей. В Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» сказано, что «работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации вправе проводить профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную

деятельность». Профессионально-общественная экспертиза образовательных программ предполагает необходимость создания мотивационных механизмов участия работодателей в оценке качества программ. Попытаемся систематизировать и проанализировать мотивационные механизмы участия работодателей в оценке качества образования. Для этого раскроем сущность и понятие мотивационного механизма; охарактеризуем существующие мотивационные механизмы участия работодателей в оценке качества образования; представим и обоснуем предложения по совершенствованию мотивационных механизмов участия работодателей в оценке качества образования.

Мотив - побудительная причина, повод к тому или иному действию. Сила мотива участия в оценке качества образования определяется степенью актуальности той или иной потребности для работодателя. Чем насущнее потребность рынка труда в квалифицированных специалистах, чем сильнее стремление получить их, тем активнее будет участвовать эксперт-работодатель в оценке качества образования.

Мотивация представляет собой процесс создания условий, направляющих поведение человека в нужном организации направлении, способствующих проявлению заинтересованности, добросовестности и старательности при реализации воздействий управляющей системы. Мотивационный механизм участия работодателей в оценке качества образования включает ряд составляющих. Основываясь на системном подходе, систематизируем данные механизмы как государственные и социальные (общественные) [7].

*Государственные механизмы* включают:

1. совместную разработку нормативной базы;
2. привлечение работодателей к социальному партнерству;
3. предоставление государственных субсидий работодателям, создающим дополнительные учебные места для производственного обучения и обучения на рабочем месте;
4. создание корпоративных университетов;
5. создание базовых кафедр при предприятиях;
6. предоставление ссуд для организации курсов переобучения и переподготовки высококвалифицированных работников;
7. выделение государственных дотаций на обучение на рабочем месте;
8. налоговые льготы предприятиям.

*Социальные (общественные) механизмы* включают:

1. включение работодателей в состав рабочих групп по разработке образовательных программ;
2. привлечение работодателей к согласованию и экспертизе программ и учебных планов на этапе их разработки и апробации;
3. участие работодателей в учебном процессе образовательной организации;
4. участие в работе аттестационных, экзаменационных и сертификационных комиссий;
5. привлечение работодателей к оценке профессиональных и общекультурных компетенций выпускников образовательной программы;
6. проведение образовательными организациями опросов работодателей по специально разработанным анкетам;
7. создание специализированной экспертной среды;
8. отбор, обучение и сертификацию работодателей;
9. институционализацию деятельности экспертов-работодателей.

Кроме того, необходимо формировать такие мотивационные механизмы, которые учитывали бы как *материальную*, так и *нематериальную (моральную)* мотивацию участия работодателей в оценке качества образования. Мотивационные механизмы должны основываться на потребностях рынка труда и рынка образовательных услуг и обеспечивать максимальное их совпадение; сочетать материальную и нематериальную заинтересованность представителей рынка труда в качестве профессионального образования.

*Материальные механизмы* включают:

1. содействие конкурентоспособности, востребованности образовательных программ на рынке труда;
2. стимулирование работодателей к финансированию программы (программы повышения квалификации, программы профессионального обучения и др.);
3. обеспечение активного участия работодателей в Попечительских советах образовательных организаций и др.

*Нематериальные механизмы* включают:

1. участие работодателей в процедурах оценки качества образования, что повышает их престиж и уважение на рынке труда и в обществе;
2. предоставление уникальной возможности непрерывно совершенствоваться и быть вовлеченным как в производственный, так и в образовательный процесс;
3. предоставление возможности продвижения по карьерной лестнице через обучение по программам подготовки экспертов и дальнейшую сертификацию.

Немаловажно также получение морального удовлетворения от профессионально выполненной экспертизы, которое подкреплено признательностью и благодарностью образовательной организации [3].

Было проведено анкетирование 24 респондентов-работодателей, представителей объединений работодателей, по наличию мотивационных механизмов участия в профессионально-общественной экспертизе образовательных программ. На вопрос «Какова ценность и что мотивирует работодателей к участию в профессионально-общественной экспертизе и аккредитации образовательных программ?» респонденты ответили, что привлечение внешних экспертов-работодателей: дает возможность получить профессиональную консультацию по развитию образовательной организации; позволяет образовательной организации обеспечить качественный внутренний аудит образовательной программы; позволяет выйти на международный рынок образовательных услуг; позиционировать образовательную организацию, ее достоинства; позволяет увидеть сильные и слабые стороны программы и условий ее реализации; способствует непрерывному совершенствованию программы; позволяет сделать программы более доступными для пользователей; в процессе подготовки к экспертизе и общении с работодателями уточняются требования работодателей к выпускникам программы; процедура позволяет собрать мнения всех заинтересованных сторон: слушателей, преподавателей, работодателей; участие в работе зарубежных экспертов-работодателей позволяет сравнить российское профессиональное образование с Европейскими стандартами гарантии качества профессионального образования и обучения; ориентирует реализацию программы на удовлетворение требований работодателей.

Результаты анкетирования 24 работодателей, представителей профессиональных сообществ, показывают, что в обществе и профессиональных сообществах сформировалось позитивное отношение к профессионально-общественной экспертизе образовательных программ. Процесс реализации профессионально-общественной экспертизы образовательных программ будет эффективным только в том случае, если профессионально-общественная экспертиза будет отвечать потребностям всех субъектов системы профессионального образования. В этом случае реализация профессионально-общественной экспертизы образовательных программ примет ценностно-мотивационный характер, очевидно, что включенность всех субъектов системы профессионального образования, активность в экспертной деятельности существенно повысится.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Профессионально-общественная экспертиза образовательных программ – институциональный (рыночный, профессиональный, академический, общественный, личный) механизм признания качества профессионального образования или обучения.
2. Необходимо совершенствовать мотивационные механизмы участия работодателей в оценке качества образования, вырабатывать у работодателей чувство ответственности и стремление к активному участию в оценке качества образования, формировать убеж-

денность в том, что их участие целесообразно и значимо как для рынка труда, так и для образовательной организации.

3. Чем активнее работодатели будут участвовать в разработке и оценке программ на этапе подготовки специалистов, тем качественней будет подготовлен специалист, меньше потребуется усилий работодателя в его доучивании или переучивании, а значит, налицо экономия времени и средств работодателя.
4. Результаты анкетирования свидетельствуют о формировании у работодателей, как субъектов экспертизы, осознания ценности профессионально-общественной экспертизы образовательных программ и наличии мотивов к участию в ее процедурах.

#### Список литературы

1. Выготский Л. С. Собрание сочинений в 6 т.: научное наследство. – М.: Педагогика, 1984. 400 с.
2. Давыдов В. В. Лекции по педагогической психологии: учеб. пособие [для вузов по пед. спец.]. – М.: Академия, 2006. 224 с.
3. Кадышев М.Е., Алякина Л.А. Инновационно-образовательный комплекс как форма интеграции секторов образования, науки и производства // Вестник Марийского государственного технического университета. Сер.: Экономика и управление, 2011. №2. С. 2-11.
4. Леонтьев Д. А. Общее представление о мотивации // Психология в вузе, 2004. № 1. С.12-18.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2003. 352 с.
6. Мотова Г.Н. Эволюция системы аккредитации в сфере высшего образования России // Высшее образование в России, 2017. № 10. С. 13-25.
7. Navodnov, V., Motova, G., Ryzhakova, O. The role of public evaluation in accreditation procedure in the Russian Federation. New horizons: dissolving boundaries for a quality region: materials of APQN Conference and AGM , 2018. – P. 115-119.
8. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. – СПб: Питер, 1999. 720 с.
9. Слостенин В. А. – М.: Издательский Дом «Магистр-пресс», 2000. 488 с.

## INTERACTION OF AN INSTITUTION OF PROFESSIONAL EDUCATION AND EMPLOYERS IN EVALUATION OF EDUCATION QUALITY

*Natalia Anosova*

Volga State University of Technology, Yoshkar – Ola  
E-mail: AnosovaNA@Volgatech.net

**Abstract.** *The system of valuable motivators of updating the subjects of professional and public evaluation of educational programmes is presented. Motivational mechanisms of employers' participation in evaluation procedures of quality of professional education are classified. The essence and the concept of motivational mechanisms are disclosed. The existing motivational mechanisms of employers' participation in evaluation of education quality are described and suggestions on their improvement are presented and approved. On the basis of a system approach, these motivational mechanisms are divided into state and social (public), material and non-material (moral). The results of a survey of 24 employers and representatives of associations of employers on motivational mechanisms of participation in professional and public evaluation of educational programmes are presented. They demonstrate that the society and professional communities show positive attitude towards professional and public evaluation of educational programmes. It was concluded that professional and public evaluation of educational programmes will be effective only if the evaluation process meets the needs of all subjects of a system of professional education.*

**Keywords:** *professional education, valuable motivators, motivational mechanisms, evaluation of education quality.*